



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan)

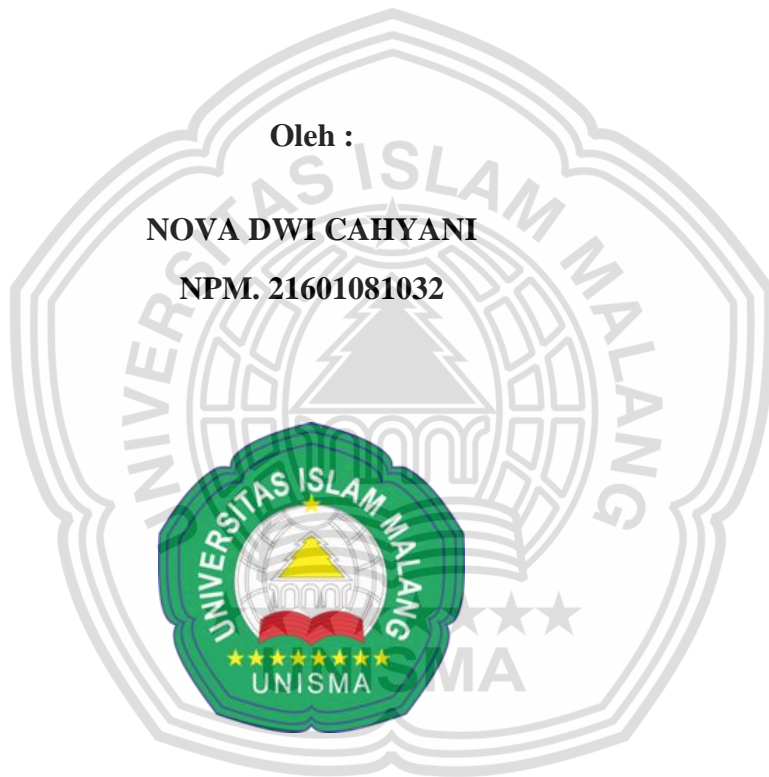
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

NOVA DWI CAHYANI

NPM. 21601081032



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

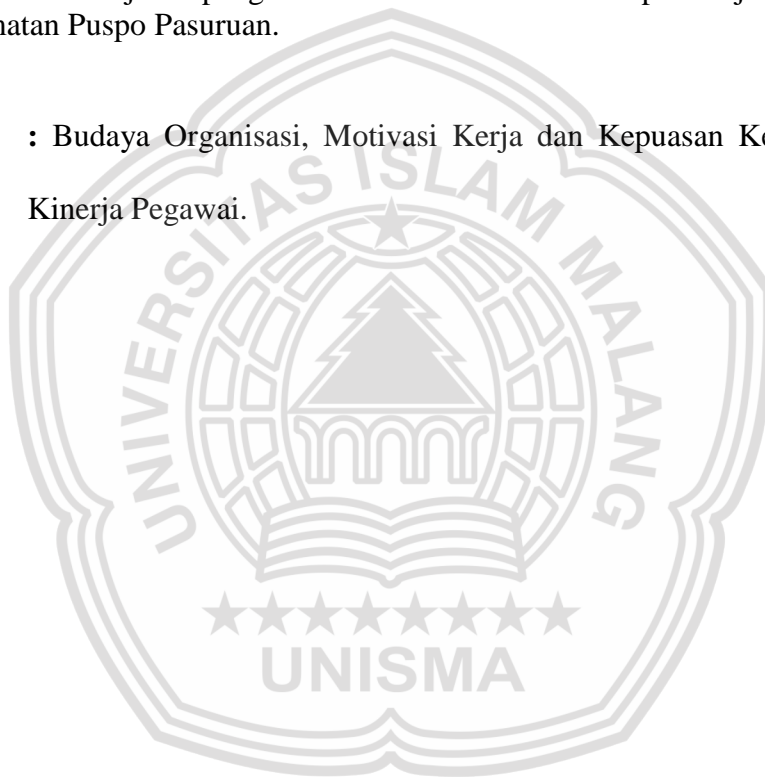
2021

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan. Penelitian ini dilakukan pada 35 responden. Teknik Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan merepsepsikan semua penelitian, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. budaya oganisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan. Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

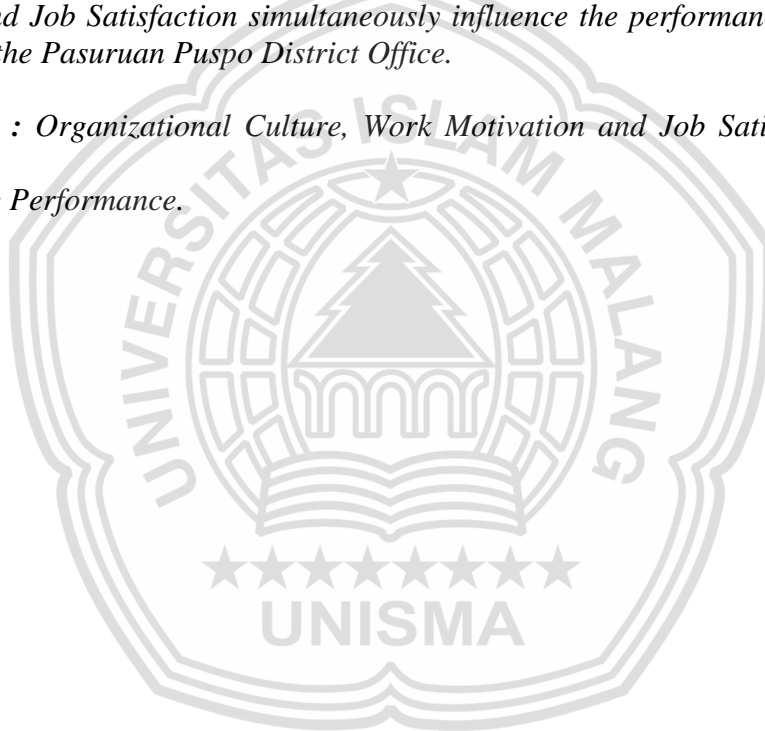


Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the performance of employees at the Puspo Pasuruan District Office. This research was conducted on 35 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression.

The results of descriptive analysis in this study indicate that employees of the Pasuruan Puspo District Office perceive all research, namely Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. Organizational Culture has a significant effect on the performance of the employees of the Pasuruan Puspo District Office. Work motivation has a significant effect on the performance of the employees of the Pasuruan Puspo District Office. Job satisfaction has a significant effect on the performance of the employees of the Pasuruan Puspo District Office. Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction simultaneously influence the performance of the employees of the Pasuruan Puspo District Office.

Keywords : *Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction, and Employee Performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tantangan globalisasi dewasa ini berimplikasi pada perubahan berbagai tatanan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mewujudkan *Good Governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sementara itu organisasi perusahaan atau swasta harus menghadapi persaingan usaha yang ketat, sehingga tidak saja berupaya untuk memperoleh keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya, tetapi juga harus dapat meningkatkan kemampuan organisasinya untuk tetap berkembang dalam situasi persaingan yang terus meningkat.

Kelancaran tugas pemerintah dalam pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, di perlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada segala aturan dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada segala aturan dan norma yang berlaku. (Armin,2009)

Mengingat semakin luasnya kewenangan pemerintah daerah otonom dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, maka kemampuan daerah dalam mengelola sumber-sumber yang dimiliki, dituntut untuk menjadi semakin besar pula. Termasuk pengelolaan sumber daya manusia, khususnya aparat pemerintahan atau pegawai negeri yang ada pada semua tingkatan dan jajaran daerah otonom yang bersangkutan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Dengan semakin derasnya arus reformasi di segala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara di tengah krisis ekonomi yang melanda negeri ini, peran dan produktivitas pegawai negeri yang bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) menjadi tuntutan masyarakat. Hal ini mengakibatkan terjadi dilema pada diri pegawai negeri tersebut. Di satu pihak mereka dituntut untuk mengabdikan semaksimal mungkin untuk melayani kepentingan masyarakat, yang sementara di pihak lain mereka selalu mendapat tuntutan dari masyarakat yang tidak percaya lagi sepenuhnya kepada aparatur pemerintah ditambah dengan adanya krisis ekonomi yang semakin parah sehingga tidak ada perimbangan antara penghasilan atau gaji yang diterima dengan kebutuhan yang harus dipenuhi. Sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri tersebut baik yang ada pada tingkat yang paling tinggi maupun yang terendah termasuk di Kecamatan dan Kelurahan. Hal seperti ini yang seharusnya diperhatikan oleh pemerintah setempat dalam peningkatan motivasi kerja aparaturnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah hasil kerja

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*), tingkat usaha yang dicurahkan dan motivasi (*motivation*). Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud itu adalah budaya dimana individu berada, seperti kepercayaan, nilai, anggapan, harapan dan sebagainya.

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misionya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikan secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain individu tersebut, seperti faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. (Hendriawati,2007).

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah dalam hal ini Kantor Kecamatan Puspo. Seorang pegawai negeri sipil dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang memenuhi kriteria yaitu: ketepatan waktu penyelesaian, kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. (Wibowo,2011).

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu masing-masing pegawai baik dari motivasi ataupun kepuasan kerjanya dan faktor organisasi tentang bagaimana budaya organisasinya dimana diantaranya terjadi suatu interaksi dengan ciri khas masing-masing serta adanya suatu kepentingan yang akhirnya dapat membentuk perilaku, gaya hidup dan etika kerja yang kesemuanya akan mencirikan kondisi didalam suatu organisasi itu sendiri. Oleh karena itu sebagai organisasi pemerintah, maka Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan ini dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien dan profesional serta memiliki komitmen bersama untuk meningkatkan kinerjanya dan memajukan organisasi agar tercapai pula tujuan dari organisasi.

Adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai.

Budaya Organisasi seringkali di gambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada pegawai tentang cara penyelesaian masalah disekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya

organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. (Robbins 2010:06).

Maka budaya organisasi tersebut sangat penting, karena merupakan penerapan yang terjadi dalam organisasi. Dengan adanya hubungan yang sangat erat antara sumber daya manusia dengan budaya organisasi, sebagai makhluk, manusia memiliki bekal hidup yaitu budi atau akal, dan budaya (*culture*) yang merupakan manifestasi dari cipta, rasa dan karsa manusia.

Dapat dilihat permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Puspo yaitu daya kerja dilingkungan pemerintah terlihat sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur itulah yang menyebabkan kinerja seorang pegawai tidak bisa optimal. Ada anggapan bahwa bekerja dipemerintahan terkesan lebih banyak waktu luang dan beban kerja sedikit. Instansi pemerintah sering mendapatkan kritik dari masyarakat karena kinerjanya yang masih rendah maupun sangat kebal terhadap sanksi maupun hukuman. Pelaksanaan budaya kerja pada instansi pemerintah diperlukan berkaitan dari semua pihak, agar betul-betul bisa terlaksana sesuai harapan. Pelaksanaan budaya kerja, adalah persoalan perilaku, oleh karena pemahaman terhadap nilai-nilai yang menjadi dasar dalam organisasi pada penghayatan yang lebih dalam. Dengan penghayatan nilai-nilai tersebut akan tercermin dalam perilaku aparatur sehari-hari.

Selain adanya pengaruh budaya, di dalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada pegawai. Maka

tidak lepas dari adanya kemampuan, dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dan di dukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus meningkat dan selalu kepada tujuan. Tujuan tersebut akan timbul bila seseorang merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada tempat kerjanya, apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja, motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu yang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan factor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. (Malayu,2014:05)

Pemerintah Kecamatan Puspo sedang berupaya secara terencana menuntaskan berbagai masalah mengenai motivasi kerja aparaturnya agar dapat menjalankan tugas dan fungsi kecamatan dengan baik sesuai dengan

Undang-Undang nomor 19 tahun 2008 bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan dimana didalamnya terdapat berbagai macam pelayanan, seperti kepengurusan berbagai bentuk perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan ke Kecamatan. Dari hasil observasi fenomena yang terjadi bahwa motivasi kerja aparatur di Kecamatan Puspo disinyalir masih perlu di tingkatkan atas adanya indikasi menurunnya semangat kerja pegawai serta jam pulang pegawai yang tidak tepat waktu. Mengingat kecamatan adalah ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masalah-masalah masyarakat, maka pelayanan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap citra pelayanan publik di mata masyarakat. Artinya, jika pelayanan ditingkat kecamatan baik, maka secara umum tanggapan masyarakat terhadap pelayanan publik juga baik, begitupula sebaliknya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi dilingkungan kerja. Sedangkan Kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan dan tunjangan. Dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan

masalah-masalah penting lainnya. Maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan pada umumnya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan masyarakat apabila pegawai merasa puas dengan apa diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap maupun tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dalam memberikan pelayanan di bandingkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. (Sutrisno,2009:75)

Dapat dilihat permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Puspo yaitu kepuasan setiap individu pegawai memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor- faktor yang mempengaruhipun juga dapat berbeda-beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas karena faktor lingkungan kerjanya. Seperti pekerjaan yang secara mental tidak menantang, imbalan yang tidak pantas, kondisi kerja yang tidak mendukung, rekan sekerja yang tidak mendukung, dan ketidaksesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang mereka terima.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan, maka peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan) ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

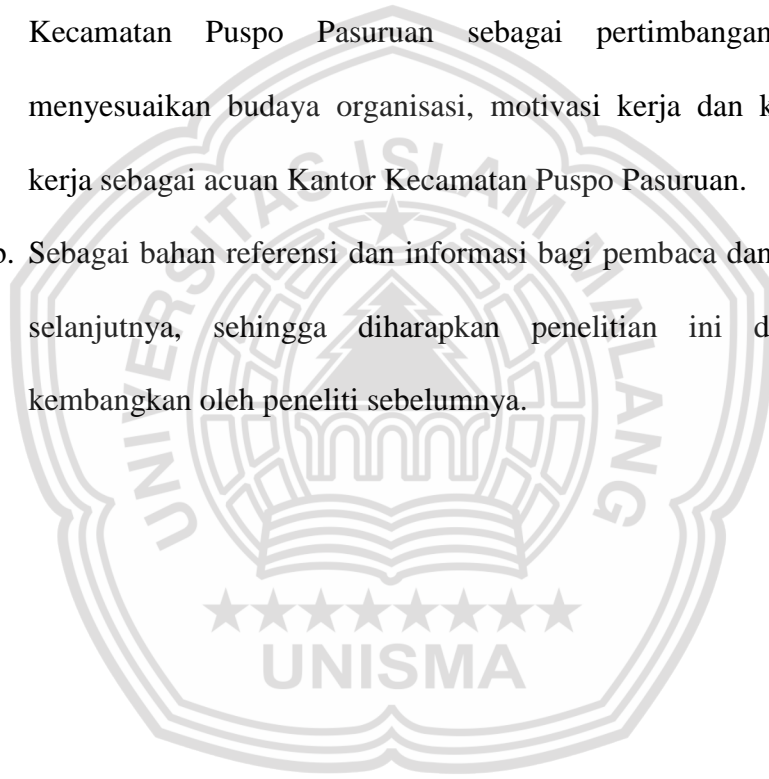
1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah wawasan untuk peneliti sendiri dan para pembaca tentang sumberdaya manusia.

2. Manfaat Praktisi

a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan sebagai pertimbangan untuk menyesuaikan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai acuan Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan.

b. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, sehingga diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti sebelumnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. a). Variabel Budaya Organisasi dengan indikator berani mengambil resiko, fokus pada hasil kerja, orientasi dengan rekan kerja, orientasi dengan kelompok direfleksikan oleh indikator fokus pada hasil kerja dengan pernyataan “Saya fokus pada hasil, bukan pada teknik serta proses pencapaian hasil kerja” mendapatkan skor terendah. Dipersepsikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan kurang setuju dengan variabel tersebut. Maka untuk instansi bisa untuk menambah fasilitas kerja agar memadai.
- b.) Variabel Motivasi Kerja dengan indikator kunjungan kerja, pelatihan kerja, fasilitas kerja, kegiatan sosial diluar pekerjaan direfleksikan oleh indikator kegiatan sosial diluar pekerjaan dengan pernyataan “Adanya peralatan dan fasilitas yang lengkap ” mendapatkan skor terendah. Dipersepsikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan kurang setuju dengan variabel tersebut. Maka untuk instansi diharapkan untuk dapat memberikan kelengkapan sarana dan prasarana guna memberikan kemudahan dan kenyamanan yang dilakukan oleh pegawai.
- c). Variabel Kepuasan Kerja dengan indikator puas dengan mendapat kesempatan kerja, gaji yang sesuai, pengawasan pekerjaan, puas dengan

rekan kerja dalam bekerjasama direfleksikan oleh indikator puas dengan rekan kerja dalam bekerjasama dengan pernyataan “Saya puas dengan cara rekan kerja yang mampu bekerjasama” mendapatkan skor terendah. Dipersepsikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan kurang setuju dengan variabel tersebut. Maka untuk instansi bisa melakukan komunikasi lebih dekat kepada para pegawai dan memberikan motivasi terkait dengan pekerjaan yang terima.

2. Bahwa Budaya organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan.
3. Bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan. Seorang pegawai mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan rasa tenang dan bertanggung jawab dengan baik sehingga suatu pekerjaan akan terorganisir dan menjadi lebih tertata kedepannya.
4. Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan. Semakin banyak Motivasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi dapat ditingkatkan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan yang dibutuhkan para pegawainya.
5. Bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan. Kepuasan kerja yang dimiliki seseorang dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengalami keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel-variabel yang saya gunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang digunakan oleh peneliti lain.
2. Objek dalam penelitian hanya terbatas pada Pegawai Kantor Kecamatan Puspo dan hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan pada Pegawai Kantor Kecamatan Puspo. Penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi adanya responden yang asal dalam menjawab

5.3 Saran

1. Bagi instansi

Motivasi Kerja dengan indikator kegiatan sosial diluar pekerjaan dengan pernyataan “Adanya kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan sosial yang melibatkan semua pekerja sangat diperlukan agar terjalin hubungan baik antar pekerja” mendapatkan skor terendah. Disarankan bagi instansi untuk memberikan kegiatan diluar jam kerja terhadap pegawai.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian.

Bagi peneliti selanjutnya untuk bisa mempertimbangkan jika ingin melakukan penelitian.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Jika peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan



DAFTAR PUSTAKA

- Armin Amelia Riska, dkk. 2009. *Motivasi Kerja Aparatur dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa*. Volume 2 No.2. Unhas.
- Asri Laksmi Riani. 2014. *Manajemen SDM Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Cholifah, Susi Tri Wahyuni, Sigit Handaru R. D (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Untuk Bekerja Kinerja* di Sidoarjo. PT. Mitra Mandiri Perkasa.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Index
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T.Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BFFE..
- Hendriawati Ratih. *Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Pengembangan Kinerja Anggota Organisasi*.
- Kinanti, Annisa Queentarina. 2012. “*Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia*”. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Kreitner dan Knicki.2005.*Prilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat.
- Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Andi.
- Malayu Hasibuan S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke 13*. Bandung:PT . Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar, AS. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Ojo, Olu. 2010. *Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria*. Journal of Business Systems, Governance and Ethics. Vol. 5. No.2. pp: 1-12.
- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Priansa Donni Juan, 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung Alfabeta,.
- Puspitasari Candra Cynthia (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sahara Tulungagung Kopsyah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT).

- Riftiasari Dinar (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada Perusahaan Baja
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2014. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. *Organization Behaviour, Edition 15*, Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Sardiman. 2007. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schein, Edgar H. 2015. *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Bumi aksara.
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen-Cet. 6*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. *Management*, New Jersey: Prentice Hall
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sulastrri Eritha, Saladin Ghalib, Taharuddin (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas*.PT.PLN (Persero)
- Tika, M.P. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008. *Peraturan Republik Indonesia Tentang Kecamatan*.
- Veitzhal Rivai dan Mulyadi, Deddy. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Veitzhal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta Grafindo.
- Wan Rizki Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Yudha Indra Redi (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada Kota Jambi. PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik.